

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMA DIPA
NUGRAHA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Diajukan Oleh :

OKKY REZA SWASTIKA

0812010150/FE/EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR

2012

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMA DIPA NUGRAHA ” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Almh. Ibu Dra. Ec. Dwi Widajati, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah sabar memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kedua Orangtuaku serta Saudara-Saudaraku yang telah banyak memberikan dorongan moril maupun materil serta kesabaran yang tidak terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Staff Dosen Fakultas Ekonomi (Manajemen) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Oktober 2012

Penulis

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMA DIPA
NUGRAHA

OLEH :

OKKY REZA SWASTIKA

0812010150/FE/EM

Abstraksi

Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Budaya Organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap satu tahun sekali PT. Kusuma Dipa Nugraha melakukan evaluasi kinerja terhadap semua karyawannya.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Kusuma Dipa Nugraha yang berjumlah 120 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah stratified random sampling, yang memperhatikan factor pendidikan. Teknik pengukuran menggunakan skala interval, dengan memakai metode perbedaan semantik (Semantic Differentials). Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah Model PLS (Partial Least Square). Jenis data yang digunakan adalah data primer.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
ABSTRAKSI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Landasan Teori.....	11
2.2.1. Budaya Organisasi.....	11
2.2.1.1 Dimensi dan Karakteristik Budaya Organisasi.....	13
2.2.1.2 Fungsi Budaya.....	15
2.2.2. Kepuasan Kerja Karyawan.....	17
2.2.3. Kinerja.....	19

2.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	
Karyawan.....	22
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja	
Karyawan.....	23
2.3. Kerangka Konseptual.....	24
2.4. Hipotesis.....	24
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	25
3.1.1. Definisi Operasional Variabel.....	25
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	28
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	29
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3.1. Jenis Data.....	30
3.3.2. Sumber Data.....	30
3.3.3. Metode Pengumpulan Data.....	30
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	31
3.4.1. Teknik Analisis	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	47
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	49
4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	49
4.2.2. Uji Outlier	52
4.2.3. Uji Validitas.....	53
4.2.4. Uji Reliabilitas.....	54
4.2.5. Inner Model.....	55
4.3. Pembahasan.....	57

BAB V Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1. Daftar absensi.....	5
1.2. Data produksi dalam unit	5
4.1. Identitas responden menurut jenis kelamin.....	50
4.2. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	50
4.3. Hasil uji outlier multivariate.....	52
4.4. Hasil uji validitas.....	53
4.5. Pengujian reability.....	54
4.6. Inner model.....	55

DAFTAR GAMBAR

2.1. Pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan	16
3.1. Langkah – langkah analisis PLS	34
3.2. Contoh diagram jalur untuk PLS	36
4.1. Model PLS	51

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT KUSUMA DIPA
NUGRAHA

Disusun Oleh :

OKKY REZA SWASTIKA

0812010150 / FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Pada tanggal : 14 Desember 2012

Pembimbing

Tim Penguji :

Pembimbing Utama

Ketua

Dra. Ec. Dwi Widajati, MM

Dr. Prasetyohadi, MM

Sekretaris

Dra. Ec. Kustini, MSi

Anggota

Drs. Ec. Suprijono, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM

NIP. 19630942 198903 1001

USULAN PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMA DIPA
NUGRAHA

Yang diajukan

OKKY REZA SWASTIKA

0812010150

Telah disetujui untuk diseminarkan oleh

Pembimbing Utama

Dra. Dwi Widajati, MM.

Tanggal :

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar, MM

NIP. 196509071991031001

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMA DIPA
NUGRAHA

Yang diajukan

OKKY REZA SWASTIKA

0812010150

Telah disetujui untuk mengikuti ujian skripsi oleh :

Pembimbing Utama

Dra. Dwi Widajati, MM.

Tanggal :

Mengetahui
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Drs. Ec. H. R. A. Suwaedi, MS.

NIP. 196 003 301 986 031 003

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seperti kita ketahui bahwa semakin banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru di negara kita. Mereka saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik di bidangnya masing-masing. Segala macam hal dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, mulai dari pemakaian peralatan yang canggih sebagai penunjang proses produksi yang berlangsung sampai ke pemilihan sumber daya manusia yang cakap dan handal. Hal ini mengingat peranan Sumber Daya Manusia (karyawan / pegawai) sebagai faktor utama atau penggerak di dalam suatu perusahaan yang meliputi proses produksi hingga ke tahap pemasaran atau penjualan produknya yang berupa barang ataupun jasa. Dalam melaksanakan tugasnya seorang Karyawan / pegawai bekerja sama dengan komponen dalam organisasi.

PT. Kusuma Dipa Nugraha merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pupuk dan trading mempunyai cita-cita sebagai suatu grup perusahaan yang diperhitungkan keberadaannya, baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional. Untuk dapat mewujudkan semuanya seorang pemimpin perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya Kepuasan Kerja Karyawan dapat lebih meningkat.

Setiap satu tahun sekali PT. Kusuma Dipa Nugraha melakukan evaluasi kinerja terhadap semua karyawannya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua karyawan telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Disamping itu evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan kinerja dari para karyawannya. Penilaian ini didasarkan pada beberapa aspek antara lain mengenai menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, penerapan budaya organisasi perusahaan, yang sesuai dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Dalam perusahaan, produktivitas individu maupun kelompok sangat mempengaruhi kinerja perusahaan hal ini disebabkan oleh adanya proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi. Mengingat permasalahannya sangat kompleks sekali, maka pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga pengusaha harus menjaga factor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat terpenuhi secara maksimal. (Koesmono, 2005:163)

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung, salah satunya adalah budaya organisasi. Brahmasari dalam Suprayetno (2008:124)

mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliable dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada Kepuasan Kerja Karyawan akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus. Teori pembentukan perilaku (operant conditioning) (Handoko, 1992:264) menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi-konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi-konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. (Koesmono, 2005:167)

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Menurut Ramayah (2001) dan Janssen (2001) dalam Koesmono (2005:28) mengemukakan bahwa seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja.

Tabel 1.1. Daftar Absensi PT. Kusuma Dipa Nugraha

Tahun	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2009	35	27	40	102
2010	37	21	51	109
2011	43	30	49	122

Sumber : PT. Kusuma Dipa Nugraha

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa selama empat tahun jumlah karyawan yang tidak masuk kerja mengalami peningkatan. Kenaikan absensi karyawan tersebut menyebabkan adanya penurunan jumlah produksi seperti yang ditunjukkan pada tabel 1. Hal ini diindikasikan akibat adanya budaya organisasi yang kurang kondusif di perusahaan tersebut. Dan permasalahan yang terjadi adalah berdasarkan data absensi banyak karyawan yang alpha daripada yang ijin dan sakit. Hal ini menunjukkan karyawan menghindari dari pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. sehingga berdampak pada penurunan produksi perusahaan.

Tabel 1.2. Data Produksi Dalam Unit

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Presentase produksi dalam unit
2007	25.000	22.005	88.02%
2008	25.000	21.870	87.48%
2009	25.000	21.600	86.40%
2010	25.000	21.465	85.86%
2011	25.000	21.195	84.78%

Sumber : PT. Kusuma Dipa Nugraha

Pada akhir tahun 2007 produksi total yang dicapai 22.005 atau 88.02% mengalami penurunan produksi, pada akhir tahun 2008 produksi 21.870 mengalami penurunan kembali dengan presentase menjadi 87.48%, pada akhir tahun 2009 produksi turun menjadi 21.600 atau 86.40%, akhir tahun 2010 produksi 21.465 atau 85.86% kembali menurun, dan pada akhir tahun 2011 produksi 21.195 atau 84.78% mengalami penurunan produksi kembali.

Berdasarkan fenomena tersebut yang menjadi masalahnya adalah bagaimana upaya untuk dapat meningkatkan ketidakstabilan produksi pupuk yang cenderung terus menurun tiap tahunnya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu usaha dalam mengatasi fenomena diatas adalah dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Koesmono (2005:170) yang menyatakan bahwa pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak (Koesmono, 2005:164)

Dari uraian tersebut di atas, maka dipandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha ?
2. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha.

1.4. Manfaat Penelitian

- Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan.

- Bagi Pembaca

Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.